

ISSN 0852-8349

# JURNAL PENELITIAN UNIVERSITAS JAMBI

## SERI HUMANIORA

Volume 14, Nomor 1, Januari - Juni 2012

### Daftar Isi

Pengaruh Rasio Camel terhadap <i>Return</i> Saham pada Industri Perbankan di Bursa Efek Indonesia (Studi Kasus pada Perusahaan Industri Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2007-2009) <b>Rico Wijaya, Mohd Ihsan dan Agus Solikhin</b>	01 - 08
Pengawasan Pemerintah Daerah terhadap Penggunaan Rumah Dinas Daerah Provinsi Jambi <b>Latifah Amir</b>	09 - 18
Identifikasi Agroteknologi Petani dalam Usahatani Tanaman Sayuran di Kecamatan Kayu Aro Kabupaten Kerinci <b>Miranti Sari Fitriani, Neliyati, Henny H., dan Yulia Alia</b>	19 - 28
Penilaian Pelaksanaan Proyek <i>E-Government</i> dalam Perspektif COBIT (Studi Kasus Kabupaten Sarolangun) <b>Dedy Setiawan dan Fitriaty</b>	29 - 36
Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat <b>Indra Jaya</b>	37 - 46
Revitalisasi Filantropi Islam di Kota Jambi (Studi pada Lembaga Zakat dan Masyarakat Muslim Pemberi Derma di Kota Jambi) <b>Besse Wediawati</b>	47 - 54
Analisis Perbedaan <i>Earnings Management</i> Sebelum dan Sesudah Pemberlakuan UU No. 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan <b>Dewi Fitriyani, Reka Maiyarni, dan Muhammad Gowon</b>	55 - 60
Analisis Pengaruh Komisaris Independen, Komite Audit dan Kepemilikan Institusional terhadap Manajemen Laba <b>Wiwik Tiswiyanti, Dewi Fitriyani dan Wiralestari</b>	61 - 66
Instrumen Pemberian Izin Lokasi Perkebunan Sawit dalam Rencana Tata Ruang Provinsi Jambi <b>Elita Rahmi</b>	67 - 82
Analisis Kepuasan Kerja Pegawai pada Universitas Jambi Kampus Sarolangun <b>Dahmiri dan Muhammad Ihsan</b>	83 - 92

### Pedoman Penulisan

## **ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS JAMBI KAMPUS SAROLANGUN**

**Dahmiri dan Muhammad Ihsan**

*Fakultas Ekonomi Universitas Jambi  
Kampus Pinang Masak, Mendalo Darat, Jambi 36361*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan : a) Untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja pegawai pada Universitas Jambi Kampus Sarolangun; b) Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Universitas Jambi Kampus Sarolangun. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 20 orang pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun dengan metode survei. Metode yang digunakan untuk menganalisis data yang dihasilkan dari penelitian adalah analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun berada pada tingkat puas.; 2) Pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun secara umum merasa puas terhadap tantangan pekerjaan, merasa kurang puas terhadap balas jasa (kompensasi), Universitas Jambi Kampus Sarolangun merasa puas terhadap kondisi kerja, dan merasa puas terhadap dukungan dari rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, yang dapat direkomendasikan kepada pimpinan Universitas Jambi Kampus Sarolangun bahwa kepuasan kerja pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun masih ada potensi untuk ditingkatkan dengan cara mengurangi beban kerja pegawai / meningkatkan kompensasi, menyesuaikan imbalan dengan beban kerja pegawai, memberikan kesempatan promosi sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, memperluas kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta melengkapi peralatan penunjang pekerjaan.

*Kata kunci : kepuasan, kerja, pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama sebagai operator dalam pengelolaan berbagai sumber daya (mesin, modal, dan manajemen ) yang dimiliki organisasi. Apabila pegawai memiliki produktivitas yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Di sisi lain, jika pegawainya bekerja tidak produktif, dalam arti pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah, maka tujuan atau kinerja organisasi sulit tercapai.

Tinggi rendahnya produktivitas pegawai akan terkait dengan semangat dan kepuasan dalam bekerja. Pegawai yang merasa puas akan mampu memberikan hasil yang lebih

besar dari yang diharapkan, dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Organisasi harus berusaha untuk mengenali indikator kepuasan kerja pegawai dan faktor-faktor yang membuat pegawai puas bekerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai, produktivitaspun akan meningkat.

Universitas Jambi Kampus Sarolangun diharapkan dapat memberikan kinerja pelayanan yang baik dengan didukung peralatan yang lengkap dan tentu saja sumber daya manusia yang berkompeten.

Kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (T. Hani Handoko, 2000).

Menurut Kotler (1998), pelayanan adalah suatu kinerja penampilan yang tidak berwujud dan cepat hilang, lebih dapat dirasakan dari pada dimiliki.

Kinerja pegawai secara positif tentu saja dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawainya, indikasi terwujud atau tidaknya kepuasan kerja pegawai pada salah satunya dapat dilihat pada ragam bentuk tanggapan pegawai yang muncul terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Ada beberapa keluhan yang timbul di kalangan pegawai terkait dengan kepuasan kerjanya, diantaranya yaitu :

- Keluhan mengenai kejelasan jenjang karier
- Keluhan pegawai terhadap insentif yang mereka terima.

Kepuasan kerja Pegawai organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawainya dipengaruhi beberapa factor, menurut Locke (Robbins, 1996) faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang.
2. Balas Jasa
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan sekerja yang mendukung.

Menurut Edwin B. Flippo (2006) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Organisasi diharapkan memberikan perhatian penuh terhadap faktor-faktor kepuasan kerja pegawai sehingga tercipta produktivitas pegawai dan pada akhirnya tujuan perusahaan/organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kualitatif dengan menggunakan skala likert (nilai skala 1,2,3,4 dan 5). Data dikumpulkan melalui metode survey dengan suatu daftar pertanyaan yang terstruktur. Berdasarkan data yang dikumpulkan dengan cara ini akan dapat dijelaskan mengenai gambaran kepuasan kerja pegawai pada Universitas Jambi Kampus Sarolangun.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang digunakan yaitu:

1. Menurut Istijanto (2005) data primer adalah data yang biasanya diperoleh dilapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal. Data Primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun dengan menggunakan metode survey dengan kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bagian Kepegawaian Universitas Jambi Kampus Sarolangun, serta studi kepustakaan. Sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Universitas Jambi Kampus Sarolangun dan Bagian Kepegawaian Universitas Jambi Kampus Sarolangun.

### **Metode Penentuan Responden**

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah semua pegawai atau populasi dari objek penelitian yaitu Pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun karena jumlahnya tidak terlalu besar yaitu hanya 20 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui beberapa pendekatan, yaitu:

#### *a. Library Research*

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka dilakukan studi kepustakaan, yaitu dengan membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, kegunaannya adalah untuk mendapatkan data yang bersifat ilmiah dan teoritis dalam hubungannya dengan obyek penelitian serta merupakan alat yang terpenting dalam mengambil suatu kesimpulan.

#### *b. Field Research*

Dalam penelitian ini juga digunakan metode penelitian lapangan yaitu angket, dan wawancara.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala

likert, dan pertanyaan yang diajukan kepada responden ditargetkan kedalam empat variabel utama, yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung.

#### Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif. Untuk mengetahui respon pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun terhadap faktor-faktor pendorong kepuasan kerja, digunakan skala likert yang membagi jawaban dari pertanyaan yang diberikan, terdiri dari:

1. Angka satu (1), mewakili respon “Sangat Tidak Puas”
2. Angka dua (2), mewakili respon “Tidak Puas”
3. Angka Tiga (3), mewakili respon “Kurang Puas”
4. Angka empat (4), mewakili respon “Puas”
5. Angka lima (5), mewakili respon “Sangat Puas”

Selanjutnya digunakan analisis tabulasi sederhana dan perhitungan rata-rata berbobot, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis tabulasi sederhana

Data yang diperoleh dari pengisian angket oleh 20 responden diolah kebentuk persentase untuk mengetahui responden yang memilih kategori tertentu.

$$P = \frac{fi}{\sum fi}$$

Keterangan :

P = Persentase responden yang memilih kategori tertentu.

$f_i$  = Jumlah responden yang memilih kategori tertentu

$\sum f_i$  = Banyaknya jumlah responden

2. Skor rata-rata

Setiap jawaban responden dari pertanyaan yang diberikan, diberi bobot, cara menghitung skor adalah menjumlahkan seluruh hasil kali nilai masing-masing dibagi dengan jumlah total frekwensi, dengan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{\sum fi}{\sum Wi}$$

Keterangan :

X = Rata-rata berbobot

$f_i$  = Frekwensi

$W_i$  = Bobot

Hasil kuesioner yang telah ditabulasikan dan dirata-ratakan kemudian dipetakan dalam rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval. Karena rentang skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1 – 5, maka rentang skala penilaian menurut Darmadi Durianto (2001) adalah :

$$Rs = \frac{\text{Nilai.tertinggi} - \text{nilai.terendah}}{\text{Banyaknya.kelas}}$$

$$Rs = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

STP = Sangat tidak puas (1,00 – 1,80)

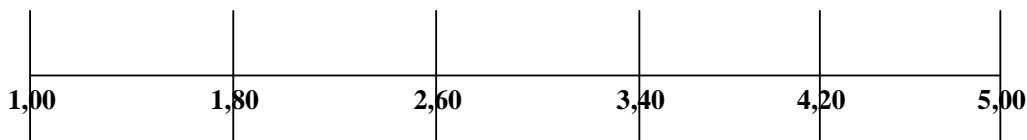
TP = Tidak puas (1,80 – 2,60)

KP = Kurang Puas (2,60 – 3,40)

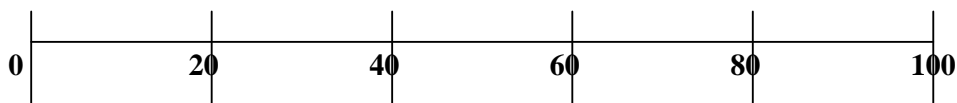
P = Puas (3,40 – 4,20)

SP = Sangat Puas (4,20 – 5,00)

Sehingga keputusannya menjadi :



Keterangan : Hasil yang diperoleh kemudian di konvermasi pada direct rating berikut ini :



Keterangan :

1. Hasil jawaban berkisar 80 – 100 dinyatakan respon sangat puas.
2. Hasil jawaban berkisar antara 60 – 79 dinyatakan respon puas.
3. Hasil Jawaban berkisar antara 40 – 59 dinyatakan respon kurang puas.
4. Hasil jawaban berkisar antara 20 – 39 dinyatakan respon tidak puas.
5. Hasil jawaban berkisar antara 0 – 19 dinyatakan sangat tidak puas.

Selain alat analisis diatas, dalam penelitian ini juga akan digunakan analisis *Chi Square* untuk mengetahui interdependensi antar variabel kepuasan kerja dan karakteristik demografi pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun.

#### Defenisi Operasional Variabel

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja yaitu :

1. Kerja yang secara mental menantang.
  - a. Kesempatan menggunakan keterampilan dalam bekerja
  - b. Ragam tugas yang ditawarkan dalam pekerjaan
  - c. Beban Kerja
  - d. Kebebasan dalam bekerja
2. Ganjaran (imbalan/balas jasa) yang pantas.
  - a. Pendapatan yang sesuai dengan harapan
  - b. Kebijakan promosi
  - c. Jenjang karir/ kesempatan untuk berkembang
  - d. Kesesuaian pendapatan/ imbalan dengan pekerjaan
3. Kondisi kerja yang mendukung.
  - a. kondisi ruangan kerja
  - b. kondisi lingkungan kerja
  - c. peralatan penunjang pekerjaan
  - d. fasilitas pelayanan
4. Rekan kerja yang mendukung
  - a. dukungan/ kerja sama dari rekan kerja
  - b. sikap atasan
  - c. saran/ nasihat teknis dari atasan
  - d. keterlibatan dalam pengambilan keputusan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

#### Usia Responden

Tabel 1. Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden (Tahun)	Jlh Responden (Orang)	Persentase
1	20 – 30	9	45
2	31 – 40	6	30
3	41 – 50	3	15
4	> 50	2	10
JUMLAH		20	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1., dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan tingkat usia 20 – 30 tahun sebanyak 9 orang, responden usia 31 – 40 tahun sebanyak 6 orang, dan responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 3 orang.

#### Masa Kerja

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jlh Responden (Orang)	Persentase
1	0 - 2	4	20
2	3 - 5	16	80
3	>5	0	0
JUMLAH		40	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 0-2 Tahun sebanyak 4 orang, responden dengan karakteristik masa kerja 3-5 Tahun sebanyak

16 responden dan responden dengan masa kerja >5 Tahun tidak ada.

#### Tingkat Pendidikan

Tabel 3 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jlh Responden (Orang)	Persentase (%)
1	< SLTA	1	5
2	SLTA	8	40
3	S1	4	20
4	S2	4	20
5	S3	3	15
Jumlah		20	100

Sumber: Data diolah

#### Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian terhadap 20 responden yang merupakan pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun, diketahui bahwa responden pria lebih banyak dari pada responden wanita, seperti terlihat dalam Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jlh Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	14	70
2	Wanita	6	30
Jumlah		20	100

Sumber: Data diolah

#### **Analisis Tanggapan Responden Terhadap Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Untuk memperoleh gambaran dan menganalisis respon terhadap faktor-faktor kepuasan kerja pada Universitas Jambi Kampus Sarolangun, akan disajikan hasil tanggapan responden mengenai faktor kepuasan kerja yang diteliti dalam bentuk analisis deskriptif untuk setiap faktor berdasarkan frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja yang ditinjau dalam penelitian ini adalah : 1) Kerja yang secara mental menantang ; 2) Gajaran yang pantas ; 3) Kondisi kerja yang mendukung dan; 4) Rekan sekerja yang mendukung.

#### Kerja yang Secara Mental Menantang

Karyawan akan merasa puas jika memperoleh tantangan dalam pekerjaannya, yaitu dapat berupa kesempatan untuk menggunakan keterampilannya, tugas yang beragam, kebebasan dalam bekerja dan beban kerja yang tidak terlalu berat. Hasil tanggapan responden untuk 4 pertanyaan pada kuesioner penelitian, dilampirkan pada Tabel 5 berikut ini :

Tanggapan responden terhadap indikator variabel kerja yang secara mental menantang dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator kesempatan menggunakan

Tabel 5. Tabulasi Tanggapan Responden mengenai Kerja yang Secara Mental Menantang.

No	Pertanyaan		5 ( SP )	4 ( P )	3 ( KP )	2 ( TP )	1 ( STP )	Total
1	Kesempatan Menggunakan Ketrampilan	F	7	8	5	0	0	20
		%	35%	40%	25%	0%	0%	100%
2	Ragam Tugas dalam Pekerjaan	F	4	15	1	0	0	20
		%	20%	75%	5%	0%	0%	100%
3	Beban Kerja	F	6	3	10	1	0	20
		%	30%	15%	50%	5%	0%	100%
4	Kebebasan dalam Bekerja	F	3	15	2	0	0	20
		%	15%	75%	10%	0%	0%	100%
Akumulasi Indikator		F	20	41	18	1	0	80
		%	25%	51%	23%	1%	0%	100%

Sumber: Data diolah

keterampilan, sebagian besar adalah skor 4 sebanyak 40%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa puas terhadap kesempatan yang diberikan untuk menggunakan keterampilan mereka dalam bekerja.

Indikator ragam tugas pekerjaan, Pegawai sudah merasa puas terhadap ragam tugas yang ditawarkan dalam pekerjaan, hal ini terlihat pada tanggapan responden yang sebagian besar memilih skor 4 yaitu sebanyak 75%.

Jika dilihat dari indikator beban kerja, pegawai merasa kurang puas, mereka terkadang mendapatkan beban pekerjaan yang terlalu berat, hal ini ditandai dengan tanggapan responden yang sebagian besar memilih skor 3 yaitu sebanyak 50%.

Jika dilihat dari indikator kebebasan dalam bekerja, secara keseluruhan responden merasa puas terhadap kebebasan yang diberikan dalam bekerja, dilihat dari jumlah tanggapan responden yang sebagian besar berada pada skor 4 yaitu 75%.

#### Balas Jasa

Faktor balas jasa adalah sistem upah dan kebijakan promosi yang adil. Faktor balas jasa dalam penelitian ini dilihat dengan 4 indikator yaitu pendapatan yang sesuai harapan, kebijakan promosi, jenjang karir/kesempatan untuk berkembang, dan kesesuaian imbalan dengan pekerjaan. Hasil tanggapan responden untuk 4 pertanyaan pada kuesioner di sajikan pada Tabel 6.

Pada Tabel 6, dapat diketahui tanggapan responden terhadap variabel balas jasa, dan berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata dapat diketahui nilai rata-rata responden dalam variabel balas jasa adalah 3,3 yaitu berada pada skala 2,60 – 3,40 yang artinya respon yang dirasakan pegawai adalah kurang puas, hal ini berarti bahwa pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun merasa kurang puas terhadap imbalan / balas jasa yang mereka terima.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap faktor balas jasa pada Tabel 6, dilihat dari indikator kesesuaian pendapatan dengan harapan secara keseluruhan responden merasa kurang puas, responden merasa bahwa pendapatan yang diterima kurang sesuai dengan harapan mereka, hal ini diindikasikan dengan jumlah respon terbanyak pada skor 3 yaitu 65%. Jika dilihat dari indikator kebijakan promosi, secara keseluruhan responden merasa kurang puas, kebijakan promosi yang berlaku dirasakan kurang sesuai dengan harapan, hal ini dilihat dari jumlah respon terbanyak pada skor 3 yaitu 45%.

Indikator jenjang karir/ kesempatan untuk berkembang, jumlah tanggapan terbanyak adalah skor 3 sebanyak 65%, hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa kurang puas terhadap jenjang karir/ kesempatan untuk berkembang yang berlaku dalam organisasi.

Tabel 6. Tabulasi Tanggapan Responden mengenai Balas Jasa

No	Pertanyaan		5 ( SP )	4 ( P )	3 ( KP )	2 ( TP )	1 ( STP )	Total
1	Kesesuaian Pendapatan dgn Harapan	F	0	6	13	1	0	20
		%	0%	30%	65%	5%	0%	100%
2	Kebijakan Promosi	F	0	8	9	3	0	20
		%	0%	40%	45%	15%	0%	100%
3	Jenjang karir/ Kesempatan untuk berkembang	F	0	5	13	2	0	20
		%	0%	25%	65%	10%	0%	100%
4	Kesesuaian Imbalan dengan Pekerjaan	F	0	5	14	1	0	20
		%	0%	25%	70%	5%	0%	100%
	Akumulasi Indikator	F	0	24	49	7	0	80
		%	0%	30%	61%	9%	0%	100%

Sumber : Data diolah

Jika dilihat dari indikator kesesuaian imbalan dengan pekerjaan, tanggapan responden terbanyak ada pada skor 3 sebesar 70% hal ini mengindikasikan bahwa imbalan yang mereka dapat dirasakan kurang sesuai dengan tugas pekerjaan responden.

#### Kondisi Kerja Yang Mendukung

Kondisi kerja yang mendukung akan memberikan kenyamanan dan memberi kemudahan bagi pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik. Faktor kondisi kerja pada Universitas Jambi Kampus Sarolangun dilihat dengan 4 indikator yang meliputi kondisi ruangan kerja, kondisi lingkungan kerja, peralatan penunjang pekerjaan, dan fasilitas pelayanan. Hasil tanggapan responden penelitian untuk 4 pertanyaan pada kuesioner penelitian diberikan pada Tabel 7.

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kondisi kerja pada Universitas Jambi Kampus Sarolangun dan berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata, didapat nilai rata-rata responden dalam variabel kondisi kerja yang mendukung adalah sebesar 4,1 yaitu berada pada skala 3,40 – 4,20 yang artinya respon yang dirasakan pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun adalah puas. Hal ini mengindikasikan bahwa, pegawai merasa bahwa kondisi kerja kurang mendukung dalam menciptakan kenyamanan dan kemudahan bagi pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik.

#### Rekan Sekerja Yang Mendukung

Faktor rekan sekerja pada Universitas Jambi Kampus Sarolangun dalam penelitian

ini dilihat dari 4 indikator yang meliputi Dukungan/ Kerja sama dari rekan kerja, Sikap Atasan, Saran teknis dari Atasan, dan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan. Untuk melihat respon responden terhadap keempat indikator tersebut, berikut ini di tampilkan Tabel 8 :

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat hasil tabulasi tanggapan responden terhadap variabel rekan kerja yang mendukung, dan dari hasil perhitungan nilai rata-rata, nilai rata-rata responden dalam variabel rekan kerja yang mendukung adalah sebesar 4,06. ini berarti bahwa pegawai merasa puas terhadap dukungan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, karena hasilnya berada pada skala 3,40 – 4,20 yang artinya respon yang dirasakan pegawai terhadap variabel dukungan rekan kerja adalah puas.

Tanggapan responden terhadap indikator Dukungan/ Kerja sama dari rekan kerja, skor 4 memiliki frekuensi terbanyak dengan jumlah persentase 75%, hal ini memiliki makna bahwa responden yang merupakan pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun memperoleh dukungan dan kerja sama yang baik dari rekan kerja.

Pada indikator yang kedua, yaitu sikap atasan, respon terbanyak ada pada skor 5 sebanyak 50%. Skor 5 mengindikasikan bahwa responden merasa sangat puas terhadap sikap atasan yang sering menunjukkan sikap yang ramah kepada para bawahannya.

Selanjutnya, jika dilihat pada indikator ketiga, yaitu saran dan nasehat dari atasan, frekwensi terbanyak adalah skor 4 dengan persentase 75%.

Tabel 7. Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kerja

No	Pertanyaan		5 ( SP )	4 ( P )	3 ( KP )	2 ( TP )	1 (STP)	Total
1	Kondisi Ruangan Kerja	F	1	10	5	2	2	20
		%	5%	50%	25%	10%	10%	100%
2	Kondisi Lingkungan Kerja	F	1	9	6	3	1	20
		%	5%	45%	30%	15%	5%	100%
3	Peralatan Penunjang Pekerjaan	F	0	14	4	2	0	20
		%	0%	70%	20%	10%	0%	100%
4	Fasilitas Pelayanan	F	1	15	3	1	0	20
		%	5%	75%	15%	5%	0%	100%
Akumulasi Indikator		F	3	48	18	8	3	80
		%	3,8%	60%	22,5%	10%	3,8%	100%

Sumber : Data diolah



Tabel 8. Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja Yang Mendukung

No	Pertanyaan		5 ( SP )	4 ( P )	3 ( KP )	2 ( TP )	1 (STP)	Total
1	Dukungan / kerja sama dari rekan Kerja	F	2	15	2	1	0	20
		%	10%	75%	10%	5%	0%	100%
2	Sikap Atasan	F	10	7	3	0	0	20
		%	50%	35%	15%	0%	0%	100%
3	Saran & Nasehat teknis dr Atasan	F	3	15	2	0	0	20
		%	15%	75%	10%	0%	0%	100%
4	Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan	F	2	12	6	0	0	20
		%	10%	60%	30%	0%	0%	100%
Akumulasi Indikator		F	17	49	13	1	0	80
		%	21.3%	61.3%	16.3%	1.3%	0%	100%

Sumber: Data diolah

Secara keseluruhan, pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun merasa puas terhadap arahan atasan dalam bekerja, karena atasan sering memberikan saran dan nasehat teknis dalam membantu pelaksanaan pekerjaan.

Dilihat dari indikator keterlibatan dalam pengambilan keputusan, secara keseluruhan, responden yang merupakan pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun merasa puas karena sering dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, hal ini ditandai dengan jumlah respon pada skor 4 dengan persentase sebesar 49%.

#### Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Universitas Jambi Kampus Sarolangun

Kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja pegawai pada Universitas Jambi Kampus Sarolangun, dalam penelitian ini dilihat dari 4 variabel yang meliputi pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Dengan menggunakan analisis *direct rating*, dapat ditentukan peringkat respon pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun mengenai kepuasan kerjanya, dari hasil perhitungan variabel faktor yang digunakan sebagai berikut:

- Pekerjaan yang secara mental menantang

$$g = 3,7 \times \frac{25}{5} \\ = 18,5$$

- Balas Jasa

$$g = 3,3 \times \frac{25}{5} \\ = 16,5$$

- Kondisi kerja yang mendukung

$$g = 4,1 \times \frac{25}{5} \\ = 120,5$$

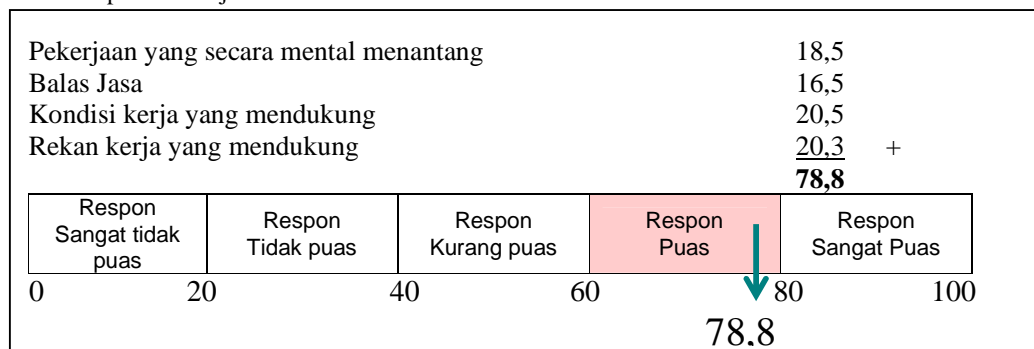
- Rekan kerja yang mendukung

$$g = 4,06 \times \frac{25}{5} \\ = 20,3$$

Dari hasil perhitungan keempat variabel diatas, bila dimasukkan kedalam tabel *direct rating* akan dapat diketahui peringkat respon pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun berdasarkan hasil survei terhadap responden. Hasil yang diperoleh kemudian dikonversikan ke dalam tabel *direct rating* seperti Tabel 9.

Dari Tabel *direct rating* diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun adalah “puas”. Melalui analisis *Direct Rating* didapat nilai sebesar 78,8, jika nilai ini dimasukkan kedalam tabel, nilai ini terletak pada rentang skala 60 – 80, artinya respon pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun mengenai kepuasan kerja adalah Puas.

Tabel 9. Tabel *Direct Rating* Respon Pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun Mengenai Kepuasan Kerja.



Sumber : Data diolah

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun berada pada tingkat “Puas”. Hal ini berarti bahwa pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun merasa puas terhadap unsur-unsur pekerjaan mereka dan secara keseluruhan memiliki sikap emosional yang positif dalam memandang pekerjaan mereka.
2. Tingkat kepuasan pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun terhadap faktor tantangan dalam pekerjaan pada umumnya merasa puas, terlihat pada kepuasan pegawai terhadap kesempatan menggunakan keterampilan dalam bekerja, ragam tugas pekerjaan, dan kebebasan dalam bekerja, namun masih adanya keluhan pada beban kerja karena pegawai terkadang mendapatkan beban kerja yang terlalu berat sehingga tidak dapat terselesaikan pada jam kerja.
3. Pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun merasa kurang puas terhadap imbalan/balas jasa yang diterima, disebabkan karena pendapatan/imbalan yang mereka terima kurang sesuai dengan harapan serta ketidakjelasan jenjang karir dan lambannya promosi jabatan.
4. Tingkat kepuasan Universitas Jambi Kampus Sarolangun terhadap kondisi kerja, secara umum merasa puas, hal ini didasari oleh kondisi ruangan kerja yang

baik, penataan lingkungan kerja yang baik dan peralatan penunjang pekerjaan yang cukup lengkap. Demikian juga pada aspek fasilitas pelayanan karyawan terlaksana dengan cukup baik.

5. Secara umum pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun merasa puas terhadap dukungan rekan kerja, hal ini dilihat dari dukungan kerjasama dari rekan kerja, sikap ramah dari atasan, saran-saran dan nasihat teknis yang diberikan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

### Saran

1. Dalam rangka mengatasi kurang puas pegawai terhadap beban kerja yang mereka tanggung, pihak pengambil keputusan dapat mengambil langkah untuk mengurangi beban kerja pegawai dengan menambah shift, menambah jumlah pegawai atau mengusahakan uang tambahan.
2. Dalam rangka memenuhi harapan pegawai akan gaji/imbalan yang adil dan layak, pihak pengambil keputusan dapat meninjau kembali sistem pendapatan/imbalan dengan melihat perkembangan harga pasar dan harapan-harapan yang dikemukakan pegawai serta menyesuaikan gaji/imbalan dan beban kerja pegawai.
3. Dalam rangka meningkatkan kepuasan pegawai terhadap kebijakan promosi,

perlu dilakukan penyesuaian terhadap kebijakan promosi, apakah kebijakan promosi yang dilakukan telah sesuai dengan harapan pegawai, yaitu sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai.

4. Untuk meningkatkan kepuasan pegawai terhadap jenjang karir dan kesempatan untuk berkembang, pihak manajemen sebaiknya memperluas kesempatan bagi para pegawai dalam pengembangan jabatannya dan memperluas kesempatan bagi pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun untuk melanjutkan pendidikan dan menambah keterampilan melalui berbagai jenis pendidikan dan pelatihan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Darianto, Darmadi, Sugianto, Sijuntak Tony. 2001. *Strategi Menaklukan Pasar*. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Flippo, B.E. 1984. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Moh. Mas'ud. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Kotler, P. 2000. *Manajemen Pemasaran*, Edisi Milenium 2. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. PT. Prenhallindo, Jakarta.